Akkoord Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang

I. Preambule

Het ministerie van SZW, BOinK, de Brancheorganisatie Kinderopvang, CNV Zorg en Welzijn, FNV Zorg en Welzijn en MOgroep zetten in op het verbeteren van de kwaliteit van de kinderopvang[1] en het vergroten van mogelijkheden voor innovatie. De organisaties delen de principes en bijbehorende maatregelen en committeren zich aan de gezamenlijke verdere uitwerking van het akkoord.

Vier pijlers voor innovatie en kwaliteit in de kinderopvang

Een goede start voor kinderen is van groot belang, voor ieder kind en voor de maatschappij. Vroege ontwikkelingsstimulering in voorschoolse voorzieningen kan een bijdrage leveren aan een meer kansrijke start voor kinderen, aan hun ontwikkeling in algemene zin en daarmee bijvoorbeeld ook aan hun schoolloopbaan en op de arbeidsmarkt. Kinderopvang speelt daarin een belangrijke rol. Kinderopvang van hoge kwaliteit stelt de ontwikkeling van het kind centraal, en draagt zo bij aan een goede start voor kinderen in de maatschappij. Het versterken van de kwaliteit van de kinderopvang is daarmee van belang voor zowel het kind als voor onze samenleving.

Kinderopvang rendeert. Structureel investeren in de kwaliteit van de kinderopvang is noodzakelijk. Het betaalt zich terug. Zo wordt de ontwikkeling van kinderen gestimuleerd en worden de condities waaronder ouders arbeid en zorg combineren verbeterd. Houders, pedagogisch medewerkers en ouders zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het realiseren van kwaliteit in de praktijk. Een goede samenwerking tussen de vertegenwoordigende organisaties van houders, pedagogisch medewerkers en ouders is daarbij onontbeerlijk.

De hoofdlijnen van het akkoord worden gestut door vier pijlers.

1. De belangen van het kind staan centraal; het waarborgen van een pedagogische praktijk waar kinderen zich in een veilige en vertrouwde omgeving kunnen ontwikkelen. Bij het ontwerp van maatregelen staat het kind centraal. Partijen zetten zich in voor een kwaliteitsverhoging en voor heldere doelen en duidelijke eisen die beter uitlegbaar zijn en meer gericht zijn op het realiseren van pedagogische kwaliteit in de praktijk.
2. Kinderopvang is veilig en gezond. De omgeving waarin kinderen zich ontwikkelen is veilig en gezond. We beschermen kinderen tegen grote risico's en leren ze omgaan met kleine risico's.
3. We bieden stabiliteit en pedagogisch maatwerk. Een stabiele en daarmee veilige omgeving is een voorwaarde voor ontwikkeling. Door maatwerk kunnen ondernemer, medewerker en oudercommissie innoveren en de pedagogische kwaliteit en de wensen en behoeften van kinderen en hun ouders centraal stellen.
4. Werken in de kinderopvang is een vak. We stellen hogere eisen aan de professionaliteit van medewerkers, omdat zij en de kinderen dat verdienen. We hebben doorlopend aandacht voor de ontwikkeling van de vaardigheden van beroepskrachten.

Totstandkoming van dit akkoord

In de afgelopen periode hebben de partijen bij dit akkoord, in het kader van het project Kwaliteit en Innovatie Kinderopvang, intensief met elkaar gesproken. Voornemens voor herijking van de kwaliteitseisen zijn door de minister van SZW in juli 2015 in een brief aan de Tweede Kamer gepresenteerd. In oktober 2015 hebben de partijen uit de kinderopvangsector een gezamenlijk advies gepresenteerd in reactie op deze voornemens. Alle partijen hebben daarna de wens uitgesproken om de voornemens en het advies te verwerken in een gezamenlijk, samenhangend pakket van maatregelen. Het resultaat hiervan is dit akkoord op hoofdlijnen.
Op de voornemens ten aanzien van a) de aanpassingen in de stabiliteitseisen, b) de flexibiliteit in de inzet van binnen- en buitenruimte en c) een beroepskracht-kindratio op centrumniveau hebben partijen ingestemd met het starten van pilots innovatieve kinderopvang. De ervaringen uit deze zorgvuldig gemonitorde pilots dienen om op een later moment te overwegen of en hoe de bestaande kwaliteitseisen op deze punten op een andere manier beter kunnen aansluiten bij de praktijk in kinderopvangorganisaties.

---

1 Onder het begrip kinderopvang wordt in dit akkoord hele dagopvang, buitenschoolse opvang en peuterspeelzaalwerk verstaan.

De maatregelen voor kwaliteit en innovatie in de Kinderopvang vragen een grote inspanning van de sector, ook financieel gezien. Daarom vinden partijen het belangrijk dat de sector in staat wordt gesteld om deze maatregelen uit eigen middelen te financieren.
De maatregelen leiden per saldo tot hogere kosten voor de kinderdagopvang en lagere kosten voor de buitenschoolse opvang. Deze wijziging in de kosten voor organisaties wordt door het ministerie van SZW vertaald in een evenredige aanpassing van de maximum-uurprijzen voor de kinderdagopvang en de buitenschoolse opvang per 2018. Daarnaast wordt, naast de reguliere jaarlijkse indexatie, de uitgebleven indexatie van de maximum-uurprijzen in 2012 alsnog doorgevoerd per 1 januari 2017.
Per saldo zullen de maximum-uurprijzen voor de dagopvang daardoor in 2017 en 2018 stijgen, terwijl de maximum-uurprijzen voor de BSO in 2018 grosso modo gelijk zijn aan die van 2016, met een kleine tijdelijke stijging in 2017.

In het kader van het project Kwaliteit en Innovatie Kinderopvang wordt tevens gewerkt aan het ontwikkelen van nieuw toezicht. Dat wil zeggen een nieuw toezichtkader waarmee de toezichthouder toezicht houdt op de kwaliteitseisen die als gevolg van dit akkoord in wet- en regelgeving zullen worden verankerd. Hierbij worden de partijen betrokken bij toezicht en handhaving om de ambitie vorm te geven om het kwaliteitstoezicht verder te versterken en toe te werken naar een kwaliteitsoordeel. In de komende periode zal de toezichtsystematiek verder worden verbeterd en zal in de praktijk ervaring worden opgedaan met nieuwe manieren van werken, zoals het ervaring opdoen met het door houder en toezichthouder gezamenlijk observeren van de pedagogische praktijk, het maken van verbeterafspraken en zelfevaluatie door houders.

Houders, pedagogisch medewerkers en ouders en oudercommissies zullen worden voorbereid op wat er met ingang van 1 januari 2018 zal veranderen. De organisaties betrokken bij dit akkoord dragen hier gezamenlijk zorg voor. Tevens worden de inspecteurs bij GGD-en en de bij de handhaving betrokken gemeenteambtenaren voorbereid op de nieuwe eisen en getraind op competenties die bij het toezicht houden op de nieuwe eisen en bij de nieuwe manier van werken van hen gevraagd worden. Het ministerie van SZW is voornemens om de kwaliteitseisen voor kinderopvang in kindercentra, peuterspeelzalen en buitenschoolse opvang aan te passen in de wet- en regelgeving, conform dit akkoord. Bij deze uitwerking worden de ondertekenende partijen, als ook de vertegenwoordigers van toezicht en handhaving betrokken.

Ondertekening

Den Haag, 31 mei 2016

De Minister van Sociale Zaken,	Voorzitter van BOinK,
L.F. Asscher	G. Jellesma
Vice-voorzitter Brancheorganisatie Kinderopvang,	Bestuurder CNV,
J. Kruyt	L. Smits
Voorzitter MOgroep,	Bestuurder FNV,
M. Vos	I. Van der Weiden

II. Overeengekomen maatregelen

In het belang van kwalitatief goede kinderopvang zijn er in de Wet kinderopvang en kwaliteitseisen peuterspeelzalen en lagere wetgeving eisen vastgelegd en houden gemeenten toezicht op de naleving van de eisen. De partijen bij dit akkoord hebben overeenstemming bereikt over 21 maatregelen op vier pijlers.

1. De ontwikkeling van het kind staat centraal

Essentieel voor de kwaliteit van de kinderopvang is de wijze waarop met kinderen wordt omgegaan. Een vertrouwde en veilige omgeving voor kinderen is daarbij van primair belang. Met het oog hierop worden concretere pedagogische doelen in de wetgeving opgenomen. Deze concreteref pedagogische doelen bieden de sector houvast en zijn de basis voor het toezicht. De pedagogische doelen van Riksen-Walraven zijn algemeen erkend in de sector en liggen ten grondslag aan de pedagogische kaders die zijn opgesteld voor kindercentra[2].

In de memorie van toelichting van de Wet kinderopvang in 2005 zijn de doelen reeds opgenomen. Waar de behoefte aan ruimte voor een eigen invulling nog steeds actueel is, is er sinds 2005 tevens een groeiende roep ontstaan om concretere pedagogische doelen die meer houvast bieden voor de praktijk van de opvang en het toezicht op deze praktijk. De doelen worden opgenomen in de Wet kinderopvang. Bij Algemene Maatregel van Bestuur wordt de betekenis van de pedagogische doelstelling in de Wko voor het dagelijkse werk van houders en pedagogisch medewerkers inzichtelijk gemaakt, zodat houvast wordt geboden. De concretisering sluit aan bij reeds geformuleerde kwaliteitskaders die breed gedragen zijn in de sector.

[2] Commissie Kwaliteit, Ambities voor kinderen in de kinderopvang, Kwaliteitsvisie kinderopvang 2014 en verder, 30 oktober 2014; Singer, E. en Kleerekoper L. (2009), Pedagogisch kader kindercentra 0–4 jaar, Elsevier gezond-heidszorg, Maarssen/ Schreuder, L., Boogaard, M., Fukkink, R., Hoex, J., (2011), Pedagogisch Kader Kindercentra 4–13 jaar, Reed Business, Amsterdam; Riksen-Walraven, M. (2004). Pedagogische kwaliteit in de kinderopvang: doelstellingen en kwaliteitscriteria. In M.H. van IJzendoorn, L.W.C. Tavecchio & M. Riksen-Walraven (red.), De kwaliteit van de Nederlandse kinderopvang. Amsterdam: Uitgeverij Boom.

1. Pedagogische doelen in de wet. In een wetsvoorstel wordt de concretisering van de huidige definitie van verantwoorde kinderopvang en verantwoord peuterspeelzaalwerk geregeld. Partijen stellen voor om de pedagogische doelen, zoals geformuleerd door Marianne Riksen-Walraven op te nemen in de definitie van verantwoorde kinderopvang en verantwoord peuterspeelzaalwerk. Het opnemen van de doelstellingen doet recht aan de status die deze doelen hebben in de sector en verstevigt het pedagogische fundament voor de kwaliteitseisen in lagere wetgeving en vergroot de transparantie ten aanzien van het toezicht op deze eisen. Verantwoorde kinderopvang en verantwoord peuterspeelzaalwerk houden dan in dat in een veilige en gezonde omgeving:
   - (emotionele) veiligheid wordt geboden aan kinderen;
   - de persoonlijke competentie van kinderen wordt bevorderd;
   - de sociale competentie van kinderen wordt bevorderd; en
   - de socialisatie van kinderen wordt bevorderd door overdracht van waarden en normen.

2. Concretisering van de pedagogische doelen, met ruimte om in te spelen op wensen en behoeften van kinderen en ouders. Het gaat hierbij om het bieden van handvatten voor de opvangpraktijk die tegelijkertijd voldoende ruimte aan houders en beroepskrachten bieden om in samenspraak met ouders voor pedagogisch maatwerk te kiezen. Bij Algemene Maatregel van Bestuur worden bovenstaande doelen een slag verder geconcretiseerd. In het pedagogisch beleidsplan moet worden uitgewerkt hoe instellingen invulling geven aan deze geconcretiseerde doelen. In duidelijke en observeerbare termen wordt opgenomen hoe de pedagogische praktijk wordt geborgd:
   - op welke wijze kinderen een gevoel van (sociaal-emotionele) veiligheid geboden wordt in relatie tot de beroepskracht, de andere kinderen en de materiële omgeving;
   - hoe bijgedragen wordt aan de ontwikkeling van de persoonlijke competenties van kinderen en hoe kinderen in staat worden gesteld zich te ontwikkelen op het gebied van motorische, creatieve, taal- en cognitieve competenties, zich aan te passen aan veranderende omstandigheden en problemen op te lossen;
   - hoe de sociale competentie van kinderen wordt bevorderd en gestimuleerd op een manier die past bij de context van het kindercentrum;
   - op welke manier in de groepssetting van de kinderopvang de socialisatie van kinderen wordt ontwikkeld op het gebied van regels, normen en waarden en bijgedragen wordt aan hun culturele vorming.

De houder dient hierbij aandacht te besteden aan de verschillende ontwikkelingsfasen van kinderen.

NB. De toezichthouder houdt toezicht en bepaalt of voldaan wordt aan verantwoorde kinderopvang en verantwoord peuterspeelzaalwerk. De werkwijze van de toezichthouder hierbij wordt in het project professionalisering uitvoerders bij GGD GHOR Nederland en VNG uitgewerkt en uitgerold. Bij dit traject zijn partijen nauw betrokken.

Het is noodzakelijk dat de ontwikkeling van het individuele kind wordt gevolgd. Op deze wijze kunnen beroepskrachten inspringen op de individuele behoeften van een kind. Tevens kan er door (periodiek) overleg met ouders (en professionals wanneer dat noodzakelijk blijkt) worden afgestemd hoe aan wensen en behoeften van het kind tegemoet kan worden gekomen.

Voor continuïteit en duidelijkheid in de communicatie is een aan het kind gekoppelde mentor onmisbaar. De mentor is het vaste aanspreekpunt voor ouders en bij oudere kinderen ook voor het kind. Eventueel kan de mentor ook een rol vervullen in het contact met andere professionals.
Om de ontwikkeling van het kind te kunnen volgen, moet de mentor het kind echt kennen. Daarom moet de mentor direct betrokken zijn bij de opvang en ontwikkeling van het kind. Dat betekent dat in praktijk één van de beroepskrachten van de groep waarin het kind geplaatst is de mentor zal zijn. De houder kan daar ook andere keuzes in maken. In de bso hebben alle kinderen een mentor toegewezen gekregen en zijn kinderen en ouders op de hoogte van wie die mentor is. De mentor is contactpersoon voor kind, ouders, collega's en, waar aan de orde, voor derden. Een mentor zal

actief de ontwikkeling van een kind volgen en, wanneer daar aanleiding voor is en er zorgen of vragen met betrekking tot het betreffende kind zijn, inzichtelijk maken.

De combinatie van ontwikkelingsgericht werken en de inzet van een mentor maakt dat belangrijke ontwikkelstappen maar ook mogelijke achterstanden tijdig gesignaleerd kunnen worden. Gevolg is tevens dat opgedane kennis over de ontwikkeling van het kind in de opvang niet verloren gaat bij de overgang naar school en buitenschoolse opvang[3]. Een goede afstemming tussen onderwijs en opvang is een wederzijdse verantwoordelijkheid en vergt een gedeelde visie, een cultuur van samenwerking en wederzijds vertrouwen en respect.

3. Elk kind heeft een mentor, zowel in de dagopvang als in de buitenschoolse opvang. Zo is duidelijk wie de ontwikkeling van een kind volgt en voor ouders en binnen de organisatie is duidelijk wie het aanspreekpunt is.

4. Kinderopvangorganisaties volgen structureel de ontwikkeling van kinderen in de dagopvang. Op deze wijze kan onder andere de aansluiting met het basisonderwijs beter geborgd worden.

5. Partijen gaan onderzoek doen naar de mogelijkheden van aanpassing van de huidige rekensystematiek voor de beroepskracht-kindratio, : waarbij de wens is om de regels voor verticale en horizontale groepen beter op elkaar te laten aansluiten. Pedagogische keuzes moeten ten grondslag liggen aan de beslissing van plaatsing van een kind in een groep. Financiële prikkels mogen de pedagogische afweging niet beïnvloeden. Om stappen te zetten naar vereenvoudiging en verbetering van de systematiek komen partijen overeen te onderzoeken welke aanpassingen mogelijk zijn. Hiervoor wordt een werkgroep ingesteld. Uitkomsten vanuit de werkgroep kunnen meegenomen worden in de Pilots Innovatieve Opvang.

2. Veiligheid en gezondheid

Alle partijen onderschrijven dat een veilige en gezonde omgeving noodzakelijk is als het gaat om kinderen. Dat betekent dat binnen- en buitenruimtes en speelmaterialen voldoende veilig en schoon zijn, dat er voldoende en gezonde voeding en beweging aangeboden wordt en er regels en afspraken zijn gericht op hygiëne en het voorkomen van onverantwoorde risico's.
Partijen vinden het van belang om veiligheidseisen en het beleid op het gebied van veiligheid en gezondheid beter aan te laten sluiten op de praktijk. Partijen delen het uitgangspunt dat pedagogisch medewerkers kinderen tegen grote risico's beschermen en leren omgaan met kleine risico's.

Uit de ervaringen van medewerkers en ondernemers met het huidige praktijk van risico-inventarisaties blijkt dat deze niet optimaal is. Het is te weinig gericht op toepassing in de praktijk. De verantwoordelijkheid voor het vormgeven van het veiligheid- en gezondheidsbeleid behoort te liggen bij de houders en pedagogisch medewerkers. Het uitgangspunt van beschermen tegen grote risico's en leren omgaan met kleine risico's vereist van de pedagogisch medewerkers dat zij inzicht hebben in mogelijke risico's én dat er een goed beleid wordt gevoerd met betrekking tot veiligheid en gezondheid.

Het bewustzijn van mogelijke risico's, het voeren van een goed beleid op grote risico's en het gesprek hierover tussen toezichthouder, de kinderopvangorganisatie en het adviesrecht hierop door de oudercommissie moet dus de nadruk krijgen. Het instrument van een risico-inventarisatie kan het gesprek ondersteunen, maar moet geen doel op zichzelf worden.

Partijen zijn het erover eens dat de huidige plicht tot het doen van jaarlijkse risico-inventarisaties wordt geschrapt. In plaats daarvan stelt de houder, in overleg met ouders en pedagogisch

[3] Zo wordt uitvoering gegeven aan de motie Yücel/Tellegen (Kamerstukken II 2013/2014, 31 322, nr. 237)

medewerkers een veiligheids- en gezondheidsbeleid op dat vervolgens in de praktijk wordt toegepast. Het vierogenprincipe vormt hier een belangrijk onderdeel van.

De houder heeft de verantwoordelijkheid voor het formuleren en vaststellen van een verantwoord veiligheid- en gezondheidsbeleid. De houder draagt er zorg voor dat het veiligheids- en gezondheidsbeleid samen met de beroepskrachten up to date wordt gehouden in een levendig en continue proces van het vormen van beleid, implementeren, evalueren en actualiseren. De pedagogisch medewerkers voeren het beleid uit en dragen actief bij aan dit proces. Daarmee komt de nadruk te liggen op het continue en proactief ontwikkelen, implementeren, evalueren en actualiseren van veiligheids- en gezondheidsbeleid en niet langer op het invullen van lijsten. De toezichthouder ziet toe op de toepassing van het plan.

Om beroepskrachten, in het geval van incidenten, adequaat te kunnen laten handelen, vinden partijen bij dit akkoord het noodzakelijk dat op elke locatie een beroepskracht met een geldig kinder-EHBO certificaat aanwezig is.

6. Het aanpassen van het veiligheidsbeleid. In plaats van de huidige eis aan het uitvoeren van risico-inventarisaties wordt geëist dat organisaties een actueel veiligheids- en gezondheidsbeleid moeten hebben.

7. Het vierogenprincipe is een belangrijk onderdeel van het veiligheids- en gezondheidsbeleid.

8. Een EHBO-eis voor beroepskrachten. Op elke locatie moet een van de aanwezige beroepskrachten beschikken over een geldig en gecertificeerd kinder-EHBO certificaat op die momenten dat er kinderen worden opgevangen.

3. Stabiliteit in de praktijk en meer ruimte voor pedagogisch maatwerk

Een vertrouwde en veilige omgeving is een noodzakelijke voorwaarde voor de ontwikkeling van het kind. De stabiliteit in een kinderopvangorganisatie moet worden gerealiseerd vanuit het perspectief van het kind. Vaste groepen, vaste gezichten, vaste ruimten en een vast dagritme zijn hierbij belangrijke randvoorwaarden.

Aandachtspunten hierbij zijn dat de opvang van baby's om specifieke competenties en kennis van de pedagogisch medewerkers vraagt. Scholing op dit onderwerp is dus van belang. Daarnaast beïnvloeden verschillende factoren de tijd en aandacht die de pedagogische medewerker, daadwerkelijk kan besteden aan een baby, bijvoorbeeld de BKR, en praktische aspecten zoals neventaken die moeten worden uitgevoerd.

Een vaste pedagogische medewerker, die vertrouwd is voor de baby, is een zeer belangrijke voorwaarde voor het bieden van sociaal emotionele veiligheid. Immers; een vertrouwde volwassene begrijpt de stressfactor, weet beter waar de baby behoefte aan heeft en kan hier vervolgens naar handelen.[4] In dit akkoord wordt daarom het vaste gezichtencriterium en de beroepskracht-kindratio voor baby's aangescherpt, en wordt een werkwijze voor toezichthouder ontwikkeld zodat de toezichthouder signalen van ouders ten aanzien van de stabiliteit van de opvang meeneemt bij zijn oordeel over de situatie ter plekke.

[4] NJI (2009), De opvang van baby's in het eerste levensjaar. Aandachtspunten voor kinderdagver-blijven, overheid en werkgevers; De Schipper, Riksen-Walraven en Geurts (2006), Effects of child-caregiver ratio on the interactions between caregivers and children in child-care centers: an experimental study.

9. Partijen komen overeen dat de beroepskrachtkind-ratio voor baby's wordt aangescherpt naar 1 op 3 en wordt verwerkt in de huidige BKR-systematiek voor horizontale en verticale groepen.

10. Onderzoek kostprijs.

Overwegende dat er op dit moment een eenvormige vergoeding is voor kinderopvang, maar de daadwerkelijke kosten voor opvang verschillen per leeftijdscategorie en dit verschil wordt versterkt door de voorgenomen verandering in beroepskracht-kind-ratio voor de baby's. Overwegende dat dit op termijn mogelijk kan leiden tot een te sterke druk op ondernemers en daarmee tot druk op de opvang van bepaalde leeftijdsgroepen. Constaterend dat partijen het onwenselijk achten dat er nu geen eensluidend beeld is van de kostprijs voor kinderopvang, spreken het ministerie en de partijen af een onderzoek te doen naar de kostprijs van kinderopvang. In dit onderzoek wordt (in ieder geval) een differentiatie gemaakt naar leeftijd, naar regio's en naar kwaliteitsverhogende factoren. Betrokken partijen hechten belang aan het onderzoek:

- met het oog op de transparantie met betrekking tot de prijsopbouw;
- met het oog op een eerlijke vergoeding van de kosten die ondernemers maken voor opvang;
- met het oog op de houdbaarheid van het stelsel van kinderopvang;

zodat het mogelijk wordt om aan de hand van de uitkomsten van het onderzoek een discussie te voeren over de vergoedingssystematiek.

11. Het vaste-gezichtencriterium voor baby's wordt aangescherpt, naar maximaal twee vaste gezichten voor horizontale en verticale groepen, waarvan altijd een gezicht op de groep van de baby staat op het moment dat het kind aanwezig is.

Uit onderzoek[5] in het kader van de maatwerkaanpak regeldruk kinderopvang[6], blijkt dat de huidige stabiliteitseisen en de beroepskracht-kindratio de inzet van beroepskrachten tot een ingewikkelde aangelegenheid maakt. De opstelsom van eisen en uitzonderingen maakt dat houders en pedagogisch medewerkers regeldruk ervaren bij het voldoen aan de stabiliteitseisen. Met dit akkoord wordt de complexiteit teruggebracht en een duidelijke grens voor kwaliteit vastgesteld. Waar dit verantwoord kan, wordt er meer ruimte geboden in de eisen. De cao-partijen nemen de mogelijkheden om anders-gekwalificeerden in te zetten in de BSO onder de loep.

Oudere kinderen in de buitenschoolse opvang hebben steeds meer behoefte aan zelfstandigheid en het maken van eigen keuzes. Dit past ook bij hun ontwikkeling. Het samenzijn (spelen) met vriendjes is belangrijker dan het hebben van een vaste groep, vaste beroepskrachten, vaste ruimten en een vast dagritme. Voor oudere kinderen is het belangrijk dat zij de ruimte krijgen om invulling te geven aan hun vrije tijd en eigen initiatieven te ontplooien.

---

[5] Panteia, Regeldruk in de kinderopvang 2014.
[6] Motie Tellegen, Heerma en Van Weyenberg (Kamerstukken II 2013/14, 31 322, nr. 221).

12. De regeling rondom het afwijken van de beroepskrachtkind-ratio wordt gewijzigd, zodat deze eenduidiger wordt. Er wordt een 'negen-uursblok' geïntroduceerd ter vervanging van de huidige drie-uursregeling. Het blijft mogelijk om maximaal drie uur per dag af te wijken van de BKR, maar de tijdsbestekken waarin dit mag worden niet meer (zoals nu) in de regelgeving vastgelegd. In plaats daarvan moet de houder in het pedagogisch beleidsplan vastleggen op welke tijden de houder voldoet aan de BKR. Alleen als de houder dit in een plan heeft opgenomen en aan ouders bekend heeft gemaakt, is het toegestaan om af te wijken. Concreet betekent dit dat de houder van een kindercentrum dat 10 uur of langer open is binnen de openingsduur van het kindercentrum en in overleg met de oudercommissie een blok van tenminste 9 uur vastgesteld waarbinnen aan de beroepskrachtratio wordt voldaan. De lunchpauzes vallen binnen deze 9 uur. De houder maakt vooraf duidelijk kenbaar aan ouders wat het blok is en wat de lunchpauzes daarbinnen zijn. Als van de beroepskrachtkindratio wordt afgeweken, moet altijd nog tenminste de helft van het aantal vereiste beroepskrachten aanwezig zijn en mag dit voor niet meer dan 3 uur per dag.

13. De beroepskrachtkind-ratio voor kinderen van 7 tot 13 jaar in de BSO wordt 1 op 12.

14. Uitbreiden van de inzet van 'anders-gekwalificeerden' in de buitenschoolse opvang. De partijen betrokken bij de cao Kinderopvang onderzoeken of het nodig en mogelijk is om de lijst met kwalificerende diploma's voor beroepskrachten in de buitenschoolse opvang uit te breiden, opdat het beter mogelijk wordt om personen met een andere (dan enkel pedagogische) achtergrond in te zetten.

Daarnaast gaan partijen van start met pilots innovatieve opvang, waarin wordt nagegaan welke mogelijkheden er zijn om door maatwerk innovatie en pedagogische kwaliteit te versterken. Middels door experts gemonitorde "Pilots Innovatieve Opvang" zal ervaring worden opgedaan met specifieke pedagogische concepten waarbij de wettelijke kwaliteitseisen op het gebied van a) stabiliteitseisen of b) de eisen aan speelruimte of c) de eisen voor een BKR op groepsniveau als belemmering worden ervaren. Doel is het verbeteren van de pedagogische kwaliteit waarbij er geen sprake mag zijn van een bedrijfsmatige of economische prikkel. De ervaringen uit deze pilots kunnen worden gebruikt om op een later moment te overwegen om de eisen definitief aan te passen.

15. Middels door experts gemonitorde "Pilots Innovatieve Opvang" zal ervaring worden opgedaan met het bieden van meer ruimte in een aantal kwaliteitseisen. Doel is het verbeteren van de pedagogische kwaliteit waarbij er geen sprake mag zijn van een bedrijfsmatige of economische prikkel. In de pilots zal ervaring worden opgedaan met specifieke pedagogische concepten waarbij de wettelijke kwaliteitseisen op het gebied van a) stabiliteitseisen en de eisen voor een beroepskracht-kindratio op groepsniveau of b) de eisen aan speelruimte als belemmering worden ervaren.

- Met de Pilots Innovatieve Opvang worden kinderopvanginstellingen en de daar werkzame professionals uitgedaagd om samen met de vertegenwoordiging van ouders plannen voor pilots in te dienen.
- De plannen moeten leiden tot een verbetering van de pedagogische kwaliteit en mogen niet tot doel hebben een verhoging van bedrijfseconomische rendement.
- De pilotaanvragen worden beoordeeld door een commissie, waarin naast het ministerie van SZW de partijen uit de sector, experts en de toezichthouder betrokken zijn.
- Van instellingen en professionals wordt verwacht dat de kwaliteit die zij bieden voldoet aan de eisen uit de WKO en dat zij waarborgen wat de opbrengst van hun pilot zal zijn, in termen van een verbetering van de pedagogische kwaliteit.
- De toezichthouder kijkt in samenspraak met de commissie hoe het toezicht aangepast aan en toegesneden kan worden op elke individuele pilot, zodat er ervaring kan worden opgedaan met een andere manier van toezicht houden op de eisen.
- In themagroepen wordt de voortgang besproken, knelpunten worden gedeeld, intervisie gepleegd en best practices geïnventariseerd/verspreid. De pilots worden onafhankelijk wetenschappelijk gemonitord.
- Onder voorzitterschap van SZW komen betrokken bestuurders, oudervertegenwoordigers, aanbieders, toezichthouders, vertegenwoordigers van werknemers en wetenschappers regulier samen. Doel hiervan is de resultaten van de pilots te delen afwegingen te maken of die resultaten moeten leiden tot de aanpassing van kwaliteitseisen, instrumenten en plannen. De pilots zullen lopen van 2017-2020. In 2020 kan besloten worden over eventuele aanpassing van de eisen in de wet.

4. Kinderopvang is een vak. We investeren in de kwaliteit van beroepskrachten.

Heel bepalend voor de kwaliteit van de dagelijkse praktijk is de kwaliteit van de beroepskrachten. Kennis over de ontwikkeling van kinderen en passende vaardigheden van pedagogisch medewerkers zijn van groot belang. Om de pedagogische kwaliteit te verhogen gaan we verder investeren in de kwaliteit van de beroepskrachten, daarbij vergen alle ontwikkelingsfasen van kinderen specifieke kennis en vaardigheden bij beroepskrachten. Organisaties beschikken daartoe over een opleidingsplan.

Partijen zijn het erover eens dat er minimum-eisen gesteld moeten worden aan de inzet van pedagogisch beleidsmedewerkers, die worden ingezet voor de coaching van beroepskrachten en de verbetering van de pedagogische kwaliteit. Partijen zijn het erover eens dat hiertoe een combinatie van wettelijke normering en focus op output in de praktijk noodzakelijk is, zodat een ondergrens gegarandeerd wordt en tegelijkertijd ruimte voor maatwerk in de uitvoering wordt geboden. Kinderopvang is een vak. Dat betekent ook dat enkel beroepskrachten die gekwalificeerd zijn formatief worden ingezet.

BOinK, de Brancheorganisatie Kinderopvang, CNV Zorg en Welzijn, FNV Zorg & Welzijn, de MOgroep en het ministerie van SZW onderschrijven het belang van permanente educatie in de kinderopvangsector. Het ministerie van SZW heeft het initiatief voor permanente educatie ondersteund door een projectsubsidie in 2016 waarmee praktische invulling wordt gegeven aan de ontwikkeling van modules voor pedagogisch medewerkers. Het project loopt nog. Partijen in de kinderopvang en SZW zijn overtuigd van het belang van permanente scholing en zetten gezamenlijk in op 'een leven lang leren'.

16. Alle beroepskrachten krijgen recht op 'coaching on the job' door een pedagogisch coach / beleidsmedewerker. Deze pedagogisch coach / beleidsmedewerker wordt ook ingezet voor het maken van pedagogisch beleid. Voor de inzet van deze pedagogisch beleidsmedewerkers (minimaal HBO-niveau op het gebied van pedagogiek) zijn de volgende eisen overeengekomen. De eisen aan de pedagogisch beleidsmedewerkers worden geleidelijk ingevoerd. De minimuminzet van pedagogisch beleidsmedewerkers in de kinderdagopvang, het peuterspeelzaalwerk en de buitenschoolse opvang wordt bepaald volgens de volgende formule: Op een nader te bepalen moment en een nader te bepalen wijze wordt het aantal FTE beroepskrachten dat de organisatie (alle vestigingen bijeen opgeteld) in dienst heeft, vastgesteld. Op basis van dit aantal FTE beroepskrachten binnen de organisatie wordt de minimuminzet van pedagogisch beleidsmedewerkers bepaald volgens de volgende formule: Y beleidsvormingsuur per maand maal het aantal FTE beroepkrachten op de peildatum (deze uren zijn bovenformatief en mogen breed worden ingezet voor alle beleidsmatige en andere taken die gericht zijn op de verbetering van de pedagogische kwaliteit) + Z coachingsuren per maand maal het aantal FTE beroepskrachten op de peildatum (deze uren zijn formatief en worden ingezet voor het coachen van beroepskrachten op de groep). De minimumeis geldt op organisatieniveau. Organisaties mogen zelf bepalen hoe zij de inzet van pedagogisch coach / beleidsmedewerkers verdelen over hun vestigingen en hoe zij de verhouding tussen coachen en beleidsvorming op de vestigingen vormgeven. Hierin wordt ruimte voor maatwerk geboden.

17. Voor de taalontwikkeling van kinderen zijn interacties met beroepskrachten belangrijk. Bepalend daarbij zijn de taalvaardigheden van de beroepskracht. Om de taalontwikkeling van kinderen te ondersteunen wordt de taaleis voor de spreekvaardigheid van beroepskrachten verhoogd naar minimaal niveau 3F. Hierbij wordt een ingroeimodel gehanteerd.

18. Vrijwilligers spelen een belangrijke rol in de kinderopvang. De inzet van vrijwilligers mag echter niet ten koste gaan van de inzet van professionals. Vrijwilligers mogen daarom niet langer formatief wordt ingezet.

19. De ontwikkeling van beroepskrachten is van belang voor de kinderen waarmee zij werken, hun werkplezier en hun productiviteit. Organisaties in de kinderopvang hebben daarom een opleidingsplan, waarin zij aangeven hoe zij de ontwikkeling van hun medewerkers door opleidingen bevorderen.

20. Kinderopvang is een vak. Alleen gekwalificeerde medewerkers staan als beroepskracht op een groep. Dat betekent dat de huidige mogelijkheden om stagiaires formatief in te zetten worden beperkt. Vanuit de regelgeving wordt (net als nu het geval is) ruimte geboden aan de cao-partijen om afspraken te maken over de formatieve inzet van stagiaires. Een beperking van formatieve inzet van stagiaires zal worden bereikt door in de regelgeving vast te leggen dat maximaal 33% van het totaal aantal benodigde beroepskrachten volgens de beroepskracht-kindratio (BKR) mag bestaan uit stagiaires. Cao-partijen zullen hier bij het maken van cao-afspraken aandacht voor hebben.

21. Om de ontwikkeling van beroepskrachten te stimuleren zetten cao-partijen in de kinderopvangsector in op de uitrol van een landelijk systeem van permanente scholing. Kinderopvang is een specialistisch vak, zorg voor baby's is iets anders dan het begeleiden van peuters, of 10-jarigen. Partijen uit de sector en SZW bezien gezamenlijk op welke wijze binnen permanente educatie kan worden ingezet op aanvullende scholing voor beroepskrachten die werken met kinderen, gericht op het verzorgen en het ondersteunen van kinderen in hun ontwikkeling. Vooruitlopend op specifieke aandacht voor de babyopvang kan hierbij ook gedacht worden aan modules met als aandachtsgebied de ontwikkeling van zeer jonge kinderen.